



## NUOVE NORME PER L'ASSISTENZA AI DISABILI

Cosa cambia con l'entrata in vigore del decreto legislativo n. 119/2011

di Miriam Laurenti

**P**rolungamento del congedo parentale fino agli otto anni del bambino, soggetti legittimati alla fruizione del congedo per assistere soggetti portatori di handicap grave, obbligo di attestare il viaggio in caso di assistenza prestata a familiari residenti a più di 150 km dalla residenza del richiedente:

queste sono alcune delle novità contenute nel D.Lgs. n. 119 del 18 luglio 2011, approvato il 9 giugno scorso dal Consiglio dei Ministri e pubblicato nella Gazzetta Ufficiale n. 173 del 27 luglio (entrata in vigore: 11 agosto 2011).

Vediamo nel dettaglio cosa prevedono le nuove disposizioni.

## **Prolungamento del congedo parentale**

Per ogni minore con handicap in situazione di gravità accertata, la lavoratrice madre o, in alternativa, il lavoratore padre, hanno diritto, entro il compimento dell'ottavo anno di vita del bambino (non più il terzo), al prolungamento del congedo parentale, fruibile in misura continuativa o frazionata, per un periodo massimo non superiore a tre anni, a condizione che il bambino non sia ricoverato a tempo pieno presso istituti specializzati, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del genitore.

Nel computo dei tre anni sono compresi anche i congedi parentali concessi alla generalità dei genitori a prescindere dalla disabilità del figlio.

## **Riposi e permessi per i figli con handicap grave**

L'art. 4 modifica il comma 2 dell'articolo 42 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, prevedendo che il diritto a fruire dei permessi di cui all'articolo 33, comma 3, della legge 5 febbraio 1992, n. 104, e successive modificazioni (tre giorni di permesso mensile retribuito) è riconosciuto, in alternativa alle due ore di riposo giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino con grave handicap, ad entrambi i genitori, anche adottivi, del bambino con handicap in situazione di gravità, che possono fruirne alternativamente, anche in maniera continuativa nell'ambito del mese.

## **Soggetti legittimati all'assistenza del familiare disabile grave**

Lo stesso articolo 4 apporta modifiche anche al comma 5 del suddetto art. 42, che ora prevede la possibilità per il coniuge convivente di soggetto con handicap in situazione di gravità accertata di fruire del congedo di cui all'art. 4, comma 2 della Legge n. 53/2000, entro sessanta giorni dalla richiesta.

Il nuovo Decreto recepisce quanto disposto negli anni dalle tre sentenze della Corte Costituzionale che hanno ampliato la platea dei beneficiari. Tuttavia, pur confermando i beneficiari potenziali, il nuovo testo fissa un ordine preciso di priorità nell'accesso ai congedi: coniuge, genitori, figli, fratelli e sorelle, ferma restando la condizione dell'assenza di ricovero.

Quindi, il primo beneficiario è il coniuge convivente con la persona gravemente disabile.

In caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti del coniuge convivente, ha diritto a fruire del congedo il padre o la madre anche adottivi; se il padre e la madre, anche adottivi, sono deceduti o assenti o affetti anch'essi da patologie invalidanti, ha diritto a fruire del congedo uno dei figli conviventi. Infine, in caso di mancanza, decesso o in presenza di patologie invalidanti dei figli conviventi, ha diritto a fruire del congedo uno dei fratelli o sorelle.

## **Durata del congedo**

Il successivo comma 5 bis prescrive che il congedo non può superare la durata complessiva di due anni per ciascuna persona portatrice di handicap e nell'arco della vita lavorativa. Quest'ultima è in particolare una precisazione molto importante in presenza di più rapporti successivi con diversi datori di lavoro. Il congedo inoltre può essere accordato a condizione che la persona da assistere non sia ricoverata a tempo pieno, salvo che sia richiesta dai sanitari la presenza del soggetto che presta assistenza.

## **ALTRE NOVITÀ**

### ***Flessibilità del congedo di maternità***

L'art. 2 apporta modifiche all'articolo 16, decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151 e prevede che, nel caso di interruzione spontanea o terapeutica della gravidanza successiva al 180° giorno dall'inizio della gestazione, come pure in caso di decesso del bambino alla nascita o durante il congedo di maternità, le lavoratrici abbiano facoltà di riprendere in qualunque momento l'attività lavorativa.

La decisione va comunicata al datore di lavoro con un preavviso di dieci giorni, a condizione che il medico specialista del Servizio sanitario Nazionale o con esso convenzionato e il medico competente ai fini della prevenzione e tutela della salute nei luoghi di lavoro attestino che tale opzione non arrechi pregiudizio alla loro salute.

### ***Aspettativa per dottorato di ricerca***

Con le modifiche introdotte dall'art. 5 all'articolo 2 della legge 13 agosto 1984, n. 476 il Legislatore prevede che è facoltà discrezionale dell'amministrazione la concessione del congedo per dottorato di ricerca, che può dunque essere accordato compatibilmente con le esigenze dell'amministrazione stessa.

Inoltre, qualora nei due anni successivi dopo il conseguimento del dottorato di ricerca dovesse cessare il rapporto di lavoro o di impiego con qualsiasi amministrazione pubblica per volontà del dipendente, è dovuta la restituzione degli emolumenti percepiti durante il periodo di aspettativa.

### ***Riposi in caso di adozione e di affidamento***

L'articolo 8 infine disciplina i riposi in caso di adozione e affidamento e, nel modificare l'art. 45 del decreto legislativo 26 marzo 2001, n. 151, stabilisce che sono accordati entro il primo anno dall'ingresso del minore nella famiglia, anziché entro il primo anno di vita del bambino.

Nel caso dei dipendenti pubblici assegnati





temporaneamente ad altra sede, la norma si applica entro i primi tre anni dall'ingresso del minore nella famiglia, indipendentemente dalla sua età.

### **Congedo per cure per gli invalidi**

L'articolo 7 chiarisce che i lavoratori mutilati e gli invalidi civili (con riduzione della capacità lavorativa superiore al 50%) possono fruire ogni anno, anche in maniera frazionata, di un congedo per cure per un periodo non superiore a trenta giorni. A differenza del regime attuale, che prevede solo il diritto a fruire di un congedo, viene previsto espressamente che questo sia anche retribuito. Durante il periodo di congedo infatti il dipendente ha diritto a percepire il trattamento calcolato secondo il regime economico delle assenze per malattia.

Il congedo non rientra nel periodo di comperto; questa affermazione conferma quanto già espresso dal Ministero del Lavoro e delle Politiche Sociali che con interpello prot. n. 6893 del 5 dicembre 2006 aveva affermato che le assenze per congedi per cure non vanno computate nel periodo di comperto.

Il datore di lavoro non chiede l'accertamento mediante visita di controllo, ma il lavoratore è comunque tenuto a documentare in maniera idonea l'avvenuta sottoposizione alle cure.

Il congedo è accordato dal datore di lavoro a seguito di domanda del dipendente interessato accompagnata dalla richiesta del medico convenzionato con il Servizio sanitario nazionale o appartenente ad una struttura sanitaria pubblica dalla quale risulti la necessità della cura in relazione all'infermità invalidante riconosciuta.

In caso di lavoratore sottoposto a trattamenti terapeutici continuativi, a giustificazione dell'assenza può essere prodotta anche attestazione cumulativa.

## **Concessione dei congedi e permessi**

Il congedo e i permessi di cui articolo 33, comma 3, della legge n. 104 del 1992 non possono essere riconosciuti a più di un lavoratore per l'assistenza alla stessa persona.

Un'eccezione è rappresentata dai genitori (anche adottivi) che per l'assistenza allo stesso figlio con handicap in situazione di gravità hanno il diritto a fruirne alternativamente; con una precisazione: negli stessi giorni l'altro genitore non può fruire dei benefici di cui alla legge n. 104/92, articolo 33, comma 2 (due ore di permesso giornaliero retribuito fino al compimento del terzo anno di vita del bambino) e comma 3 (tre giorni di permesso mensile retribuito coperto da contribuzione figurativa), e al decreto legislativo n. 151/2001, art. 33, comma 1 (prolungamento del congedo parentale).

## **Congedi e retribuzione**

Durante il periodo di congedo, il richiedente ha diritto a percepire un'indennità corrispondente all'ultima retribuzione, con riferimento alle voci fisse e continuative del trattamento, e il periodo medesimo è coperto da contribuzione figurativa; l'indennità e la contribuzione figurativa spettano fino a un importo complessivo massimo di euro 43.579,06 annui per il congedo di durata annuale.

L'importo è rivalutato annualmente, a decorrere dall'anno 2011, sulla base della variazione dell'indice Istat dei prezzi al consumo per le famiglie di operai e impiegati.

L'indennità è corrisposta dal datore di lavoro secondo le modalità previste per la corresponsione dei trattamenti economici di maternità.

Il periodo di congedo non rileva ai fini della maturazione delle ferie, della tredicesima mensilità e del trattamento di fine rapporto.

## **Permessi giornalieri**

L'art. 6, nel modificare l'art. 33 della legge 5 febbraio 1992, n. 104, disciplina la possibilità per il dipendente di assistere anche più persone in disabilità, limitando tuttavia tale possibilità ai parenti entro il primo grado o entro il secondo grado nel caso in cui i genitori o il coniuge della persona con handicap in situazione di gravità abbiano compiuto i 65 anni di età oppure siano anch'essi affetti da patologie invalidanti o siano deceduti o mancanti.

## **Assistenza lontana dal domicilio**

Com'è noto, la Legge 183/2010 (Collegato Lavoro) ha abrogato le condizioni di "continuità ed esclusività" prima necessarie nel caso i permessi fossero richiesti per l'assistenza a parenti e affini con i quali non vi sia convivenza. L'abrogazione ha quindi consentito la concessione dei permessi anche nelle ipotesi in cui il familiare da assistere abiti a centinaia di chilometri di distanza.

Il nuovo decreto definisce per questi casi una regola dagli evidenti intenti antielusivi: il lavoratore che usufruisce dei permessi «per assistere persona in situazione di handicap grave, residente in comune situato a distanza stradale superiore a 150 Km rispetto a quello di residenza del lavoratore, attesta con titolo di viaggio, o altra documentazione idonea, il raggiungimento del luogo di residenza dell'assistito».

Viene quindi introdotta l'obbligatorietà della presentazione di un titolo di viaggio o altra documentazione idonea per provare di essersi effettivamente recati – nei giorni di fruizione dei permessi – presso il domicilio del familiare da assistere. La

ratio della norma è quella di evitare abusi, facendo sì che i permessi fruiti siano realmente utilizzati per supportare il familiare disabile. **S**

**MIRIAM LAURENTI** è Funzionario amministrativo, esperta in legislazione sulla tutela della maternità e paternità.  
[redazione@sinergiediscuola.it](mailto:redazione@sinergiediscuola.it)

## CONGEDO STRAORDINARIO PER CURE (interpello prot n. 25/1/6893/2006 Ministero del Lavoro)

**Oggetto: Articolo 9 del D.Lgs. n. 124/2004 - risposta istanza di interpello avanzata dalla Confartigianato di Prato - Congedo per cure di cui agli articoli 26 della legge n. 118/1971 e 10 del D.Lgs. n. 509/1988 - Lavoratore affetto da patologia tumorale - Trattamento retributivo e previdenziale - Periodo di comporta**

La Confartigianato di Prato ha formulato istanza di interpello, ai sensi della normativa di cui all'oggetto, al fine di conoscere l'orientamento di questo Ministero in merito alla procedura da adottarsi per la concessione dei permessi per cure, previsti dagli articoli 26 della legge n. 118/1971 e 10 del D.Lgs. n. 509/1988, a favore di una **lavoratrice affetta da patologia tumorale, con un'invalidità civile pari all'80 per cento, bisogno di cure chemioterapiche**. In particolare vengono chieste delucidazioni sulla natura di tali permessi, sulla loro possibile equiparazione allo stato di malattia, sull'eventuale trattamento previdenziale applicabile e sulla loro incidenza nella durata complessiva del periodo di comporta.

Al riguardo, acquisito il parere della Direzione generale della Tutela delle Condizioni di Lavoro e dell'INPS, si rappresenta quanto segue.

Iniziando l'analisi del quesito dagli elementi procedurali richiesti per il godimento dei permessi in esame pare opportuno richiamare direttamente le disposizioni dettate dagli articoli 26 della legge n. 118/1971 e 10 del D.Lgs. n. 509/1988 le quali subordinano l'attribuzione del diritto a un "congedo straordinario per cure", non superiore ai trenta giorni, ai lavoratori mutilati e invalidi civili con una riduzione della capacità lavorativa superiore al 50 per cento, alla richiesta da parte degli stessi interessati, alla previa autorizzazione del medico della struttura sanitaria pubblica (medico provinciale) e alla connessione delle cure con l'infermità invalidante riconosciuta.

Al fine di definire la natura giuridica di tale congedo è intervenuta più volte la Corte di Cassazione la quale, ponendo in evidenza la sussistenza di un nesso di causalità tra l'assenza del lavoratore e la presenza di uno stato patologico in atto, necessitante di cure, tale da impedire temporaneamente la prestazione lavorativa per causa non imputabile al lavoratore e comunque subordinato all'accertamento determinante ad opera di un medico della struttura sanitaria pubblica, ha ritenuto che l'assenza per la fruizione del congedo medesimo sia riconducibile all'ipotesi di malattia di cui all'articolo 2110 del Codice civile [2] con conseguente diritto al relativo trattamento economico (Cass. civ., sez. lav., n. 3500/1984 [3]; Cass. civ., sez. lav., n. 827/1991).

In relazione alla corresponsione di un eventuale trattamento previdenziale a carico dell'INPS per i periodi del congedo di cui trattasi, nulla di specifico risulta emergere dalla prassi amministrativa ad eccezione di quanto disposto dall'Istituto con Circolare n. 1/1989 [5] che, nel commentare l'articolo 10 D.Lgs. n. 509/1988, relativo al congedo per cure fin ora esaminato, precisa come esso si riferisca a cure diverse da quelle idrotermali, elioterapiche, climatiche e psammoterapeutiche disciplinate dall'articolo 13 del DL n. 463/1983 [6] convertito dalla legge n. 638/1983.

Con successive Circolari n. 88/1991 e n. 287/1992, l'INPS riconosce il diritto dell'indennità di malattia posta a proprio carico per le cure idrotermali e lo esclude espressamente per quelle elioterapiche, climatiche, psammoterapeutiche e similari nulla disponendo in tema di "cure diverse".

Allo stato attuale dunque il predetto "congedo straordinario per cure" c.d. "diverse", seppur non espressamente disciplinato, **non risulta indennizzabile da parte dell'Istituto previdenziale**, anche se equiparato alla condizione di malattia, per analogia a quanto disposto in materia di cure elioterapiche, climatiche, psammoterapeutiche e similari né, di conseguenza, esistono codici contributivi specifici per l'esposizione degli importi sul DM10.

Si pone infine il problema della computabilità o meno delle giornate di permesso straordinario nel periodo, detto di "comporta", durante il quale il lavoratore in malattia ha diritto alla conservazione del posto di lavoro ai sensi dell'articolo 2110 del Codice civile e la cui durata è determinata dalla contrattazione di categoria o, in mancanza, dal giudice secondo equità.

Recentemente il Ministero del lavoro è intervenuto in materia di patologie oncologiche e relative tutele con Circolare n. 40/2005, ribadendo, al punto a), il diritto del lavoratore malato a beneficiare del periodo di comporta di cui si è sopra accennato e indicando, al punto b), una "ulteriore" possibilità di astensione dall'attività lavorativa, in caso di riconosciuta invalidità, con l'individuazione di due tipologie di benefici di cui il primo è per l'appunto il "congedo straordinario per cure" di cui agli articoli 26 della legge n. 118/1971 e 10 del D.Lgs. n. 509/1988.

Quindi, per le ragioni sopra esposte, nel caso in esame si può concludere ritenendo che **la lavoratrice interessata ha diritto**, sussistendo i presupposti indicati dalla normativa in vigore e in precedenza evidenziati, **ad usufruire di trenta giorni all'anno di congedo straordinario per cure**, retribuito a carico del datore di lavoro e non computabile, in quanto "ulteriore", nei 180 giorni annui di periodo di comporta individuati dal Contratto Collettivo Nazionale di Lavoro per il settore Terziario, Distribuzione e Servizi.

# Abbonamento a.s. 2011/2012

Comprese nell'abbonamento, le chiavi di accesso al sito per scaricare in anticipo i pdf della rivista e gli arretrati, la modulistica compilabile e gli approfondimenti tematici

**Sì** sottoscrivo un abbonamento **SCONTATO** a SINERGIE DI SCUOLA  
(barrare l'opzione desiderata)

▶ NUOVO (€ ~~80,00~~)

€ 70,00

▶ RINNOVO (€ ~~80,00~~)

€ 70,00

## DATI

Nominativo

\_\_\_\_\_

Codice meccanografico scuola

\_\_\_\_\_

P.IVA / Codice fiscale

\_\_\_\_\_

Indirizzo

\_\_\_\_\_

Comune

\_\_\_\_\_

Cap

Provincia

\_\_\_\_\_

Telefono

Fax

\_\_\_\_\_

E-mail

\_\_\_\_\_

## Scelgo di pagare con:

- versamento su C/C postale  
n. 4236598
- bonifico bancario su IBAN  
n. IT 29 K 07601 01000 000004236598

intestato a:

HOMOFABER EDIZIONI SRL

(se possibile, allegare copia del pagamento - in caso di bonifico, indicare in testa alla causale l'eventuale codice meccanografico per un più facile riconoscimento)

Data

Timbro e firma

\_\_\_\_\_

011138

## Sinergie di Scuola

prezzo  
speciale

# 70 euro

Per chi si abbona o rinnova il suo abbonamento per il nuovo anno scolastico, effettuando l'ordine **entro il 30 settembre 2011!**

L'abbonamento prevede 10 numeri annuali, da settembre 2011 a giugno 2012, dà diritto alle chiavi di accesso al sito, e consente di scaricare in anticipo il pdf dell'ultimo numero e tutti gli arretrati, oltre alla modulistica compilabile e gli approfondimenti tematici.

Il pagamento, se non effettuato all'atto dell'ordine, potrà avere luogo entro e non oltre 30 giorni dalla data di spedizione della presente cedola.



**Il mensile  
tecnico-operativo  
per i professionisti  
della scuola**

A scelta, inviare cedola e copia del pagamento:

- al fax n. 178-2748090
- via email ([abbonamenti@sinergiediscuola.it](mailto:abbonamenti@sinergiediscuola.it))
- per posta a HOMOFABER EDIZIONI SRL

Via Bagetti, 11  
10143 - Torino